DOSSIER DE PRESSE

Conférence de presse

Grenelle de l'Emploi Industriel Métallurgie en Midi-Pyrénées

Point d'étape au 29 février 2012

Le Grenelle de l'Emploi Industriel Métallurgie en Midi-Pyrénées

Une initiative des principaux acteurs de l'emploi dans la région Midi-Pyrénées : l'Etat (DIRECCTE, Rectorat), le Conseil Régional, l'UIMM, Pôle Emploi, la CCI …

Un défi : 9 000 emplois industriels liés à l'aéronautique à pourvoir en 2 ans

Une méthodologie pro-active pour faciliter les recrutements s'appuyant sur :

- **la proximité territoriale,**
- **l'implication des industriels facilitée par la dynamique des pôles de compétitivité et du comité stratégique de filière aéronautique.**

3 initiatives pour mieux faire connaître les métiers de l'industrie durant le mois de mars 2012 :

- **la Nuit de l'Orientation**
- **la Semaine de l'Industrie**
- **ALT SUP**

Sommaire

Le Grenelle de l'Emploi Industriel Métallurgie en Midi-Pyrénées P. 3

- Le contexte et la démarche p. 4
- La méthodologie mise en œuvre p. 5
- Les besoins en main d'œuvre qualifiée p. 6

Point d'étape au 29 février 2012 P. 7

- Les outils et actions mis en œuvre à destination des chefs d'entreprises p. 8
- Structures emploi-formation mobilisées pour l'information métiers auprès du Grand Public p. 16

Les temps forts à venir P. 20

- La Nuit de l'Orientation p. 21
- La Semaine de l'Industrie 2012 p. 21
- ALT SUP 2012, la Semaine nationale de l'alternance dans le supérieur p. 22

Le Grenelle de l'Emploi Industriel Métallurgie en Midi-Pyrénées

Le contexte et la démarche

Aux côtés de l'ensemble des acteurs industriels et des élus de la région, l'UIMM Midi-Pyrénées s'est félicitée des records historiques de commandes enregistrées à l'occasion du dernier Salon du Bourget.

Représentant plus de **1 700 entreprises** et **près de 80 000 salariés**, et **connaissant l'essentiel des besoins** et **contraintes des entreprises**, **l'UIMM Midi-Pyrénées a souligné instantanément les questions soulevées par cette formidable opportunité économique :**

- *Comment parvenir à produire dans les délais ?*
- *Comment alimenter ses filières en nouveaux talents ?*
- *Comment former les jeunes ?*
- *Comment accompagner la montée en compétences des salariés ?*
- *Comment aider les entreprises à répondre à leurs besoins de recrutement (estimé à 9 000 personnes recrutées d'ici 2 ans) ?*

Face à ces questions, et à l'absolue nécessité d'y répondre sans tarder, Jean Luminet a appelé, en septembre 2011, en tant que Président de l'UIMM Midi-Pyrénées, à la tenue d'un Grenelle de l'Emploi Industriel Métallurgie en Midi-Pyrénées.

Dans ce cadre là, Jean Luminet, a souhaité solliciter l'ensemble des partenaires institutionnels : État (DIRECCTE), Région, Grand Toulouse CCIT, CCIR, Pôle Emploi, Rectorat… afin de leur présenter, avec l'aide des groupes industriels et des PME, **un panorama complet de la situation.**

L'objectif :
Conduire dans les plus brefs délais un plan d'actions en matière de formation, de gestion des compétences et de mise en relation des talents et des besoins.

L'enjeu est naturellement d'accompagner les industries technologiques dans la gestion de ce pic de production qui, est-il nécessaire de le rappeler, doit demeurer une formidable opportunité pour toute l'économie de la région Midi-Pyrénées.

Une mobilisation générale

L'ensemble des institutions ayant été sollicité par l'UIMM Midi-Pyrénées a adhéré à la démarche : DIRECCTE, Conseil Régional Midi-Pyrénées, Communauté Urbaine du Grand Toulouse, Pôle Emploi, Rectorat, CCIT, Aerospace Valley…

Rappel : Les chiffres clés de la métallurgie en Midi-Pyrénées

- Plus de 1 700 entreprises et **près de 80 000 salariés** travaillent dans le secteur

- Effectifs par principaux domaines d'activités

- Aéronautique : 34 650 salariés
- Electronique / Téléphonie : 8 470 salariés
- Automobile : 6 930 salariés
- Espace : 4 620 salariés
- Bâtiment : 3 850 salariés
- Autres activités : 18 480 salariés

- Qualification des salariés

- 23 100 Ingénieurs et Cadres
- 19 250 Techniciens
- 18 480 Opérateurs Qualifiés
- 9 240 Administratifs
- 6 930 Opérateurs non qualifiés

La méthodologie mise en œuvre

De manière à donner tout son crédit à la démarche, l'UIMM Midi-Pyrénées a tenu à prendre le temps d'un préalable indispensable : **quantifier et qualifier précisément les besoins des entreprises en termes de recrutement à court, moyen et long termes.**

Des rencontres avec les entreprises

Afin de mieux accompagner les industriels de la région, l'UIMM Midi-Pyrénées a lancé une étude afin de :

- ⇨ Recenser les besoins en main d'œuvre
- ⇨ D'identifier les métiers en tension
- ⇨ Recueillir les difficultés des industriels à recruter du personnel formé
- ⇨ Recenser le public demandeur d'emploi susceptible d'être recruté sur nos métiers
- ⇨ Faire une cartographie des jeunes en formation initiale sur les métiers industriels
- ⇨ Lancer des actions d'accompagnement du tissu industriel

Dès septembre 2011, l'UIMM Midi-Pyrénées a organisé des rencontres avec les entreprises pour collecter puis compiler ces informations. La connaissance du secteur par l'UIMM Midi-Pyrénées a aidé à affiner encore ces projections pour les rendre pleinement opérationnelles.

Plus de 160 entreprises ont détaillé leurs besoins à 6 mois, 1 et 2 ans par catégories socioprofessionnelles (ouvriers, techniciens et ingénieurs) et par fonctions production et essai, conception, support et management.

Des rencontres avec les institutionnels

Fin octobre 2011, a été organisée la première d'une série de rencontres réunissant toutes les institutions ayant adhéré à la démarche (DIRECCTE, Région, Grand Toulouse, Pôle Emploi, Rectorat, CCIT, Aerospace Valley…). Deux groupes de travail ont été mis en place : le premier sur le recueil des offres et le deuxième sur le sourcing des candidats.

Le 15 décembre dernier s'est déroulée la deuxième réunion plénière, qui a permis de travailler à mettre en concordance l'offre et la demande.

Les besoins en main d'œuvre qualifiée

Aujourd'hui, les besoins de recrutement en Midi-Pyrénées pour les 2 prochaines années sont ainsi estimés à 9 000 personnes (grands comptes compris).

Ces derniers s'inscrivent directement en lien avec le secteur aéronautique et notamment le Salon du Bourget 2011 historique pour Airbus qui a enregistré plus de 730 commandes d'avion. Pour mémoire, la sous-traitance aéronautique représente plus de 5,5 milliards d'euros de CA portés par plus de 800 PME employant 54 000 salariés.

Des rencontres avec les entreprises, il ressort que :

- Les recrutements par catégories socioprofessionnelles se répartissent de manière générale en trois tiers équivalents entre : ouvriers, techniciens et ingénieurs,
- Les recrutements par fonction sur 2 ans se répartissent comme suit : 20 % conception, 64 % production et essai, 12 % support et 4 % management.

L'offre d'emploi par catégorie socioprofessionnelle représente :

- 38% de techniciens
- 31 % d'ouvriers
- 21% d'ingénieurs
- 3 % d'employés

Les métiers les plus en demande par les industriels :

- Bureau d'étude et conception : dessinateur projeteur / dessinateur industriel / ingénieur système / ingénieur calcul / ingénieur méthodes
- Production et essais : ajusteur-monteur / tourneur-fraiseur / chaudronnier-soudeur / technicien méthodes / ordonnanceur / technicien électronique / ingénieur d'essais / technicien qualité
- Fonctions support : acheteur / logisticien / commercial

À l'heure où les prévisions de croissance nationales sont revues à la baisse et sont proches de 0 %, comment ne pas prêter attention à un secteur qui doit embaucher ?

Rappel : Focus sur le secteur de la métallurgie en Midi-Pyrénées

- **Un secteur dynamique, dopé par l'aéronautique**

1 700 entreprises et près de 80 000 salariés travaillent dans le secteur de l'industrie de la métallurgie en Midi-Pyrénées. Leurs domaines d'activités sont l'aéronautique (45%), l'électronique, les télécommunications et l'espace (27%), les industries mécaniques (20%) et la transformation des métaux (8%).
L'Industrie de la métallurgie représente en Midi-Pyrénées 20% du poids économique. La moitié des sociétés de services de Midi-Pyrénées travaillent pour les industries technologiques.

- **Des profils d'emplois variés et des salariés qualifiés**

On compte en Midi-Pyrénées près de 24 000 ingénieurs et cadres, 19 250 techniciens, 18 500 opérateurs qualifiés, 9 250 administratifs et moins de 7 000 opérateurs non qualifiés.
La région Midi-Pyrénées est la 1ère de France en niveau de qualification (Ingénieurs cadres et techniciens). Elle est également la dernière en nombre d'ouvriers non qualifiés qui représentent 9% de la population contre 20% sur le plan national.

- **Une industrie jeune**

Les 35-44 ans représentent 32% des salariés en Midi-Pyrénées (contre 28% au niveau national). Les seniors sont peu présents dans les secteurs de l'électronique et des services aux entreprises.

- **Le poids des grandes entreprises**

Les entreprises de plus de 500 salariés représentent 50% des effectifs (contre 31% au niveau national).

Point d’étape au 29 février 2012 :

Les outils et actions mis en œuvre à destination des chefs d'entreprises

→ Méthodologie Service pour l'Emploi Local (SPEL)

Une nouvelle méthodologie de recrutement au plus près des territoires et associant les chefs d'entreprises très en amont

Quatre nouveaux outils coordonnés qui facilitent les recrutements :

- Participation des chefs d'entreprise dans le processus de recrutement pour présenter leur entreprise
- Sélection des candidats, qui ne sont pas forcément déjà formés, par mise en situation
- Financement de la formation en lien avec l'embauche (préparation opérationnelle à l'emploi 400h de formation ou contrat de professionnalisation)
- Coordination des acteurs institutionnels pour suivre l'action au sein du Service public de l'Emploi Local.

Le processus

- Réunir par département et bassin d'emploi les entreprises et les partenaires de l'emploi et de la formation, en particulier Pôle Emploi, pour analyser les besoins en recrutement,
- Sensibiliser les entreprises à la mise en place d'actions de recrutement/formation de demandeurs d'emploi
- Construire avec les partenaires des parcours de recrutement/formation : réunions collectives, MRS (Méthodes de Recrutement par Simulation), visite d'entreprise pour présenter l'environnement de travail, entretiens de présélection avec les entreprises
- Suivi des actions et coordination du déroulé

Les objectifs

1. **Mutualiser les besoins en recrutement** de PME par département et bassin d'emploi.
2. **Répondre à leur problématique** de PME :
   - difficulté de recrutement de personnels qualifiés,
   - peu ou pas de candidatures spontanées,
   - manque d'attractivité des petites entreprises sur leur territoire : elles sont peu connues des prescripteurs,
   - méconnaissance des formations de demandeurs d'emploi :
   - rappel des dispositifs de formation (appels d'offres Pôle Emploi ou Conseil Régional, POE, Contrat de professionnalisation, AFPR, FIER et des financements associés)
3. **Sélectionner des demandeurs d'emploi** et **organiser des parcours de formation** en vue de les recruter.
4. **Élaborer des dispositifs de formation** spécifiques et adaptés à chaque territoire définis selon :
   - les caractéristiques du bassin d'emploi,
   - les organismes de formation présents,
   - la typologie des entreprises,
   - les volumes de recrutement,
   - les métiers concernés,
   - les attentes et besoins des entreprises.

Les résultats

Action déployée dans tous les départements de la région, pour certains départements déjà plusieurs sessions se sont déroulées.

A ce jour, **80 entreprises, représentant 1 000 recrutements sur 2 ans, s'inscrivent dans ce dispositif.**

Comment en bénéficier ?

- Pour **les entreprises** se tourner vers Pôle Emploi
- Pour **les actifs**, faire savoir à Pôle Emploi qu'on souhaite travailler dans l'aéronautique.

On peut souligner :

- La grande implication de Pôle Emploi, l'UIMM et la DIRECCTE
- Le fait que cette action a été rendue possible par la mise en place des SPEL
- Que le Grenelle a permis de valider collectivement ce mode d'action et de renforcer la coordination autour du dispositif notamment en intégrant l'accès aux travailleurs handicapés.

Les chiffres clés

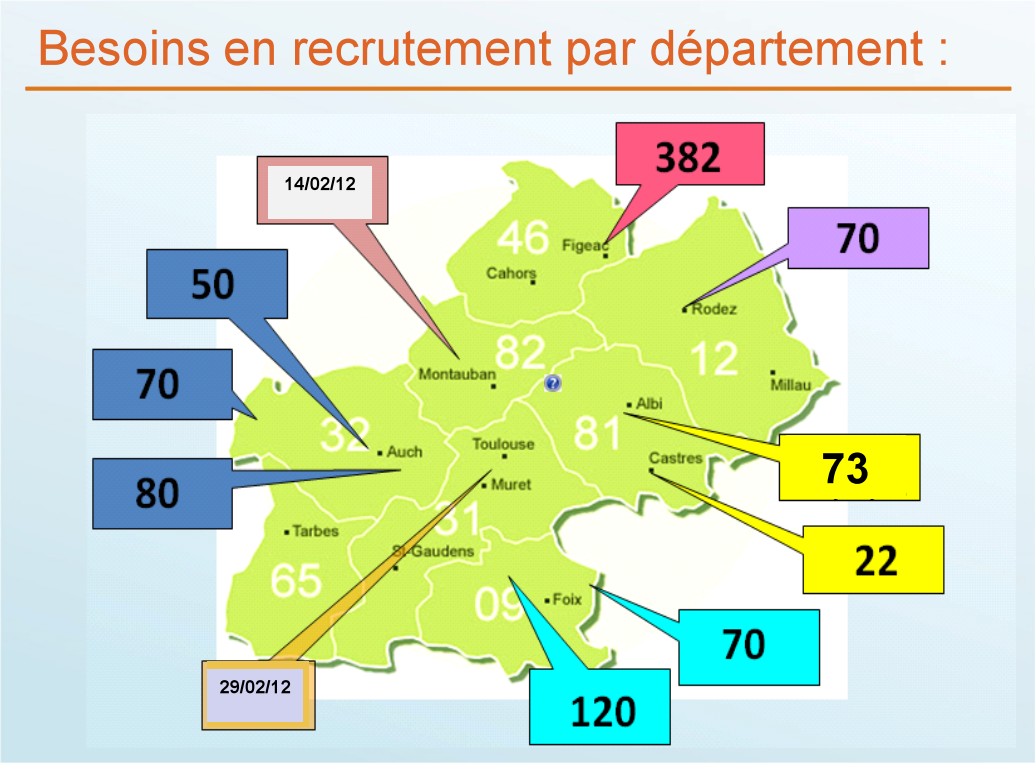
9 actions, à ce jour :

- Ariège : 2 (Foix et Lavelanet)
- Tarn : 2 (Castres et Albi)
- Lot / Aveyron : 1 (Figeac)
- Gers : 2 (Auch et Nogaro)
- Haute-Garonne : action prévue le 29 février 2012
- Tarn-et-Garonne : action prévue le 14 mars 2012

32 réunions menées

78 entreprises engagées dans le processus

937 recrutements prévus sur les **2 ans** à venir



Exemples d'actions menées

Action menée à Lavelanet

Dans un contexte de reprise de l'activité, les PME de Lavelanet ont fait part de leurs grandes difficultés à recruter du personnel.

Lors de la réunion du 12/07/11, en présence de tous les institutionnels départementaux, **8 entreprises ont estimés leurs besoins en main d'œuvre à 70 sur les 2 ans à venir, dont 24 recrutements à court terme.**

Pôle Emploi a convié les **137 demandeurs d'emploi** qui ce sont inscrits pour assister à la réunion d'information collective le 01/09/11, afin de leur présenter les métiers de la métallurgie, et aux présentations par les industriels de leur société.

A l'issue de ces informations collectives **57 demandeurs d'emploi étaient intéressés par cette opération et 57 demandeurs d'emploi ont participé aux 8 visites d'entreprises qui ce sont déroulées du 23 au 27/09/11.**

Sur les 57 demandeurs d'emploi inscrits aux demi-journées dédiées par Pôle Emploi aux tests de la MRS, **36 participants ont été évalués positivement**. Les entreprises engagées dans la démarche ont reçues les 36 candidats en entretien de pré recrutement et :

- 24 demandeurs d'emploi ont signés une convention POE et ont suivi une formation
- 1 demandeur d'emploi a signé un contrat de professionnalisation

La formation a été dispensée par l'AFPI.

A l'issue de la formation 15 demandeurs d'emploi sont embauchés en contrat de professionnalisation CDI.

⏩ Action menée en basse vallée de l'Ariège (Tarascon, Foix, Pamiers, Mazères)

Toujours dans un contexte de reprise de l'activité, les PME de la basse vallée de l'Ariège ont également fait part de leurs grandes difficultés à recruter du personnel.

Lors de la réunion du 12/10/11, en présence de tous les institutionnels départementaux, **7 entreprises ont estimés leurs besoins en main d'œuvre à 120 sur les 2 ans à venir, dont 29 recrutements à court terme.**

Du 05 au 09/12/2011, Pôle Emploi a convié les **215 demandeurs d'emploi** qui ce sont inscrits pour assister à une des 4 réunions d'informations collectives afin de leur présenter les métiers de la métallurgie et aux présentations par les industriels de leur société.

A l'issue de ces informations collectives **176 demandeurs d'emploi étaient intéressés par cette opération et 104 demandeurs d'emploi ont participé aux 9 visites d'entreprises qui ce sont déroulées du 06 au 14/12/11.**

Sur les 135 demandeurs d'emploi inscrits aux demi-journées dédiées par Pôle Emploi aux tests de la MRS, **93 participants ont été évalués positivement**. Les entreprises engagées dans la démarche ont reçues **71 candidats en entretien de pré recrutement et à ce jour 28 demandeurs d'emploi devraient signer une convention POE pour les formations qui débuterons le 27 février 2012 avec :**

- 11 formations opérateurs CN
- 9 formations chaudronniers
- 7 formations ajusteurs
- 1 formation soudeur

La formation dispensée par la société Récaéro.

A l'issue de la formation les demandeurs d'emploi seront embauchés par leur entreprise respective en contrat de professionnalisation CDD de 12 mois.

→ Accélérateur de Compétences (ACDC)

L'Accélérateur de Compétences est une plate-forme permettant de répondre de manière concertée, aux besoins de compétences des entreprises. L'ACDC couvre les emplois de demain dans la filière de la métallurgie, l'aéronautique, le spatial et les systèmes embarqués.

Il doit permettre de répondre aux besoins en Ressources Humaines des sous-traitants de l'aéronautique et notamment à la demande de recrutement rapide de main d'œuvre qualifiée.

C'est un **outil réactif, simple et adapté.**

Pour quels projets ?

- Faciliter la formation, le recrutement d'un ou plusieurs demandeurs d'emploi
- Favoriser le développement de compétences des salariés dans le cadre de l'évolution des métiers
- Proposer un diagnostic et un accompagnement de gestion de compétences

Comment cela fonctionne-t-il ?

Sur certains métiers de l'aéronautique, il est difficile de trouver des candidats ayant les compétences requises en interne et/ou sur le marché du travail. Ces offres d'emploi, qui ne trouvent pas de candidats, sont dirigées vers l'accélérateur de Compétences.

Des candidats ayant un profil proche de celui attendu sont pré-sélectionnés en lien avec l'entreprise.

L'Accélérateur de Compétences, qui rassemble les différents financeurs de la formation continue, réalise l'ingénierie du parcours de formation et de son financement afin de proposer au candidat une formation lié à une offre d'emploi et à l'entreprise une solution à son besoin.

Pour quels métiers ?

- **En production** : électronique, électricité, mécanique et composite (chaudronnier, opérateur Commande Numérique, câbleur, ajusteur-monteur, monteur-mécanicien, soudeur)
- **Fonction support** : études, méthodes, maintenance, qualité, logistique

Exemples d'actions

Pôle Emploi et la Région Midi-Pyrénées rencontrent l'organisme de formation Air Formation et l'entreprise Latécoère Aeroservices qui souhaite recruter des techniciens de maintenance aéronautique.

En octobre 2011, 6 demandeurs d'emploi recrutés en lien avec l'entreprise débutent une formation qualifiante de 600h en alternance. Les stagiaires réaliseront leurs stages dans l'entreprise avant l'embauche prévue à l'issue de la formation

Fin 2011, l'entreprise FERRAND CONSTRUCTEUR SAS dans le Tarn souhaite déployer un logiciel de programmation de machine d'usinage pour trois ouvriers qualifiés et un ingénieur.

Cette action de formation de niveau IV avait pour but d'impliquer les salariés le plus en amont dans le processus de fabrication.

L'ingénierie financière mise en œuvre par l'ADEFIM Midi-Pyrénées a permis, avec le concours du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et de l'Etat, la prise en charge de 100% des coûts pédagogiques.

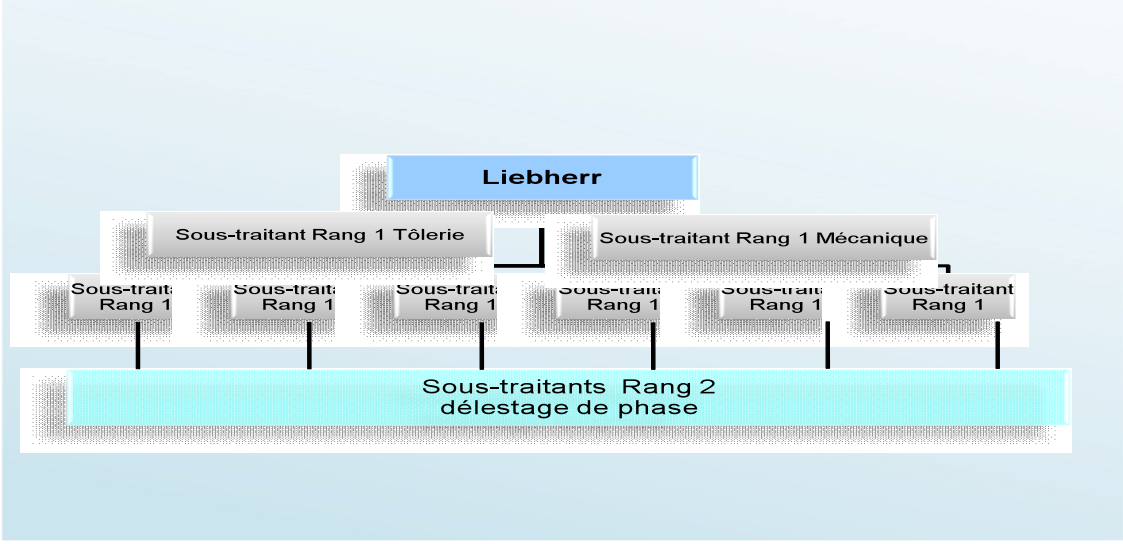
Les acteurs de l'accélérateur de compétences

L'Etat, la Région Midi-Pyrénées, Pôle Emploi, l'UIMM, l'OPCAIM, le pôle de compétitivité de l'Aerospace Valley, l'Académie de Toulouse et l'AFPA associent leurs compétences, leurs savoir-faire et leurs moyens pour offrir aux entreprises de l'aéronautique une réponse unique et un interlocuteur unique **au sein de Pôle Emploi.**

A qui s'adresser ?

> Les entreprises et les acteurs des territoires peuvent s'adresser à la coordonnatrice du dispositif : nabila.aitelhadj@pole-emploi.fr (interlocutrice régionale unique de Pôle Emploi)

→ Grappe d'entreprises industrielles



Le Grenelle de l'Emploi Industriel Métallurgie a permis de compléter cette approche territoriale, permettant de répondre à un besoin de court terme, par une approche nouvelle basée sur le lien entre donneurs d'ordre et sous-traitants pour traiter les questions de recrutement sur le court, moyen et long termes.

La notion de Grappe d'entreprises doit permettre sur le moyen et long de mettre en œuvre des actions de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, des actions de recrutements (comme dans le cadre du Grenelle) ou encore des actions en faveur de l'attractivité des métiers et des entreprises au sein même de la grappe.

Le processus

L'idée est de placer les industriels, organisés autour du rang 1, au centre du dispositif. On parle de grappe.

Le but est de renforcer les capacités d'anticipation et le partage de compétences ou bonnes pratiques au sein de la grappe. Les institutionnels proposent une offre service renforcée aux entreprises constituées en grappe, notamment pour l'identification des formations, l'ingénierie financière, le traitement des cas difficiles au sein de l'accélérateur de compétences – plate-forme partenariale d'ingénierie financière sur les cas les plus délicats.

Les résultats :

Aujourd'hui, l'UIMM travaille sur cette nouvelle approche avec l'entreprise Liebherr et six de ses sous-traitants.

Il est prévu ensuite de valider au sein du comité stratégique filière, mis en place par l'Etat suite aux Etats Généraux de l'Industrie, avec les industriels et les syndicats, les rôles des différentes parties et la méthodologie.

Ensuite les grappes qui souhaiteront se constituer seront accompagnées par un référent institutionnel.

Les objectifs

1. **Mutualiser les besoins en recrutement** d'un donneur d'ordres et d'un panel de PME sous-traitantes de rang 1 et 2 en s'appuyant sur la visibilité qu'un donneur d'ordre peut donner :
    - volume de charge de travail
    - planification de la charge
2. **Répondre à leur problématique :**
    - difficulté de recrutement de personnels qualifiés
    - peu ou pas de candidatures spontanées
    - manque d'attractivité des petites entreprises sur leur territoire : elles sont peu connues des prescripteurs
    - méconnaissance des formations de demandeurs d'emploi : rappel des dispositifs de formation (appels d'offres Pôle Emploi ou Conseil Régional, POE, Contrat de professionnalisation, AFPR, FIER et des financements associés)
3. **Sélectionner des demandeurs d'emploi** et **organiser des parcours de formation** en vue de les recruter.
4. **Élaborer des dispositifs de formation spécifiques et adaptés** selon :
    - les caractéristiques du bassin d'emploi,
    - les organismes de formation présents
    - la typologie des entreprises
    - les volumes de recrutement
    - les métiers concernés
    - les attentes et besoins des entreprises

La méthodologie

Etape 1

Recenser avec le service RH du donneur d'ordre les besoins en main d'œuvre
Rencontrer le service achat du donneur d'ordre d'identifier :
- 3 sous-traitants tôlerie de rang 1
- 3 sous-traitants mécanique de rang 1

Etape 2

Valider avec Pôle Emploi les besoins en recrutements des sous-traitants rang 1 et 2

Etape 3

Recenser avec les services RH des sous-traitants rang 1 et 2 les besoins en main d'œuvre

Etape 4

Analyse des besoins avec Pôle Emploi
Sourcing des candidats
Mise en œuvre de la démarche Aérodiag
Identifier les besoins en formations
Identifier les organismes de formation
Mise en place de Poe individuelles ou autres dispositifs
Formation

Etape 5

Contractualisation des contrats de travail

→ Adaptation des formations initiales

Le Grenelle de l'Emploi Industriel Métallurgie en Midi-Pyrénées constitue une formidable occasion de croiser les regards sur les besoins de l'industrie et l'offre de formation des lycées et des CFA ; une occasion de mettre en relief les enjeux économiques et la demande sociale de formation.

Toutes les voies de formation sont impliquées, la voie professionnelle qui a achevé sa rénovation, la voie technologique avec la création du bac STI2D ; ces réformes des lycées ouvrant des perspectives d'orientation vers l'enseignement supérieur.

L'équation est complexe : l'énoncé du problème repose sur des données pas toujours faciles à identifier.

Ce travail d'identification de l'emploi industriel a été réalisé en particulier pour la filière aéronautique. Une étude des flux de formation correspondant à ces besoins a été également menée.

Dans l'Académie, la mobilisation des établissements de formation et des partenaires économiques est de grande qualité et les actions nombreuses :

Le forum des métiers de l'industrie, les contrats de partenariats, une classe en entreprise constituent quelques une des actions permettant à des jeunes d'approcher la culture de l'entreprise. Dans le cadre des parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF), c'est au quotidien que se nouent des liens entre l'économie et l'éducation.

Cette relation est particulièrement bien organisée. L'Académie de Toulouse dispose d'une cellule partenariale qui organise et fédère des comités locaux éducation économie. Elle dispose également d'outils dédiés à la formation continue des adultes.

Il est important de rappeler les liens forts qui se sont déjà tissés entre les entreprises et les lycées professionnels et technologiques.

En Midi-Pyrénées, 27 000 élèves effectuent une période en milieu professionnel chaque année. Plus de 800 000 journées/stagiaires sont donc effectuées dans près de 15 000 entreprises.

Dans les champs professionnels qui nous concernent aujourd'hui 6000 élèves vont effectuer une période de formation.

Pour chacun de ces jeunes :

- **des équipes pédagogiques** vont rencontrer des tuteurs pour définir les programmes d'activité et conjointement évaluer son travail et ses acquis.
- **des entreprises** vont dégager du temps pour l'accueillir et l'accompagner, en adaptant leurs activités aux objectifs de formation.

La mise en œuvre de ces périodes de formation constitue une part important de la formation des jeunes et du travail des équipes éducatives et sollicite un engagement volontariste des milieux économiques. Il faut maintenir ces efforts, faits par tous, visant à améliorer l'accueil des jeunes dans les entreprises et à permettre leur insertion future. C'est un axe à ne pas négliger pour faire évoluer les représentations positives des jeunes et des familles sur les métiers de l'industrie et les voies de formation qui y conduisent.

Même si les besoins industriels du secteur de l'aéronautique pourraient être couverts au regard du nombre de jeunes présents dans les formations, les autres secteurs industriels sont en attentes de personnels qualifiés. Afin de répondre à l'enjeu économique, on formule l'espoir qu'au travers de ce grenelle de l'emploi, l'attractivité des formations industrielles soit renforcée et qu'il en résulte une orientation plus volontariste des jeunes vers cette voie.

→ Formations par alternance

L'apprentissage, un mode privilégié de formation et d'accès à l'emploi

L'apprentissage reste une voie privilégiée d'accès à la formation et à l'emploi. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire.

L'apprentissage concerne les jeunes de 16 à 25 ans (certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans). Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, dont la durée dépend du titre ou diplôme préparé. Sa durée est comprise entre 1 et 3 ans, et peut éventuellement être adaptée en fonction du niveau initial du salarié.

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC.

Diverses aides à l'embauche sont mobilisables par l'employeur (exonération de cotisations sociales, indemnité compensatrice pour le temps passé par le jeune en formation...).

> *Plus d'informations sur l'apprentissage et les aides de la Région Midi-Pyrénées sur http://www.midipyrenees.fr/L-apprentissage*

Apprentissage et formations en aéronautique en Midi-Pyrénées

La Région Midi-Pyrénées finance en 2012 plus de 40 formations dans le domaine de l'industrie et de l'aéronautique pour un effectif de 1 500 apprentis. Ces formations vont du CAP à des diplômes d'ingénieur.

La carte des formations par apprentissage s'adapte chaque année aux besoins des territoires et des secteurs économiques comme l'aéronautique notamment compte tenu du plan de charge d'Airbus Industrie et de ses sous-traitants avec de nouvelles ouvertures de formations ou l'augmentation des capacités d'accueil des CFA.

Outre sa participation financière pour aider les employeurs d'apprentis, les apprentis et les CFA, la Région investit pour la création de nouveaux centres de formation. Ainsi le CFA de l'Industrie à Beauzelle, spécialisé dans les métiers de l'aéronautique, inauguré fin décembre 2010, a été financé par la Région à hauteur de 7 M€ afin de créer un centre de formation exemplaire pour les jeunes et ainsi leur offrir les meilleurs conditions d'études.

> *Pour trouver une offre de contrat d'apprentissage en Midi-Pyrénées ou déposer une offre de contrat d'apprentissage, la Région propose sur son site toutes les informations pratiques sur : http://www.midipyrenees.fr/Bourse-Regionale-des-offres-d-emploi-en-apprentissage*

La CCI de Toulouse accompagne également les entreprises dans le cadre du développement de l'alternance : **de la rencontre entre l'entreprise et le jeune jusqu'à son entrée dans la vie active**, en passant par la conclusion du contrat, de sa rupture éventuelle ou de l'obtention de son diplôme. Cette compétence se double d'une obligation légale d'enregistrer l'ensemble des contrats d'apprentissage des ressortissants de la CCI de Toulouse sur la Haute-Garonne.

A travers ses actions **« Développeur Apprentissage »** et **« Mission Point A »**, la CCI de Toulouse met à disposition des entreprises des conseillers « alternance ».

Ils identifient les entreprises susceptibles d'accueillir un apprenti – notamment celles n'ayant pas encore recours à l'apprentissage - et informent les entreprises sur les mesures incitatives associées à ce dispositif.

La CCI de Toulouse met également en œuvre de **nombreux outils de promotion de l'apprentissage** : visites directes d'entreprise, mailings d'informations, organisation d'informations collectives, etc.

Elle a mis en place et anime depuis 2006 **la bourse de l'alternance**, qui permet aux jeunes de trouver des offres d'emploi en alternance et aux entreprises de trouver les profils recherchés sur www.ccitoulouse-apprentissage.com. 400 offres ont été recueillies en 2011.

> *Contact public : 05 62 57 66 45 /* f.barrier@toulouse.cci.fr

Le contrat de professionnalisation

C'est un contrat de travail en alternance qui associe des périodes de formation en Organisme de Formation et l'exercice d'une activité professionnelle dans l'entreprise. Il a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de plus ou moins de 26 ans, par l'acquisition d'une qualification.

Il permet au candidat de suivre une formation sur mesure, d'acquérir une qualification reconnue, un diplôme ou un titre professionnel et de réussir votre insertion ou réinsertion professionnelle.

Généralement, au terme d'un contrat de professionnalisation, le candidat peut passer un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie – CQPM ou un Certificat de Qualification Professionnelle Inter-Branches – CQPI.

L'UIMM a créé plus de 200 certificats de qualification permettant de former aux métiers de l'Industrie et de valider les compétences des salariés relevant de notre Branche Professionnelle.

3 atouts pour valoriser le parcours professionnel

- **CQPM** : un certificat reconnu au plan national pour tous les métiers de l'industrie
- **CQPM** : des certificats accessibles à un large public. Diplômé ou non, à la recherche d'un emploi ou déjà en poste, les CQPM vous permettent d'accéder à différentes catégories d'emploi. Ils sont ouverts aux jeunes et aux adultes en contrat de professionnalisation, aux salariés des entreprises de la branche métallurgie, aux intérimaires et aux demandeurs d'emploi sous certaines conditions
- **CQPM mode d'emploi** : les CQPM peuvent être obtenus à l'issue d'un parcours de formation personnalisé ou par la validation des acquis de l'expérience

Les aides

- Aide à l'embauche d'un alternant supplémentaire : dans les entreprises de moins de 250 salariés, toute embauche supplémentaire par rapport à l'année, d'un ouvre droit à une aide couvrant la quasi-totalité des cotisations sociales restant dues (sauf accident du travail et maladies professionnelles -AT-MP) pendant un an. Cette mesure est entrée en vigueur le 1er mars 2011.

- Les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation bénéficient d'une aide supplémentaire de 2 000 € par contrat, financée par l'État. Elle est versée à l'entreprise au fur et à mesure du bon déroulement du contrat. Elle s'ajoute à l'aide de 2 000 € versée par Pôle Emploi pour les contrats de professionnalisation, destinée aux salariés âgés de 26 ans et plus. Ces deux aides sont par ailleurs cumulables avec l'exonération de cotisations sociales applicables aux contrats de professionnalisation pour ce public.

- Les conditions pour enchaîner deux contrats de professionnalisation à durée déterminée ont été assouplies dès lors que le second contrat permet d'acquérir une qualification supérieure ou complémentaire reconnue.

- L'organisme paritaire collecteur agréé apprécie le caractère supérieur ou complémentaire de la qualification.Le taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est désormais modulé en fonction de l'effort de l'entreprise à embaucher des alternants. Ainsi, le taux de la CSA :

  - augmente de 0,1 % à 0,2 % de la masse salariale pour les entreprises employant moins de 1 % d'alternants et de VIE/ CIFRE
  - est fixé à 0,3 % pour les entreprises de 2 000 salariés et plus - reste à 0,1% pour celles qui sont entre 1% et 3%
  - est établi à 0,05 % pour celles qui sont entre 3% et 4%.

Les entreprises de 250 salariés et plus dont l'effectif va au-delà de la nouvelle obligation légale de 4%, dans la limite de 6%, bénéficient d'un bonus d'une valeur de 400 € par contrat et par an.

- Les apprentis ont maintenant une carte d'étudiant des métiers. Délivrée par les Centres de formation d'apprentis (CFA), elle permettra aux apprentis, et à certains jeunes en contrat de professionnalisation (durée du contrat d'au moins une année pour un titre ou un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles) d'accéder aux mêmes avantages que les étudiants. Il s'agit de réductions tarifaires, de l'accès aux restaurants universitaires au tarif social et de l'accès au logement universitaire dans les zones où l'offre n'est pas saturée par la demande étudiante.

Structures emploi-formation mobilisées pour l'information métiers auprès du Grand Public

→ Pôle Emploi

« Son ambition : Faire coïncider les compétences individuelles et les emplois disponibles »

- Le marché et les facteurs d'adaptation ou comment s'adapter au marché de l'emploi ?

Les demandeurs d'emploi dans le secteur de l'industrie dans la région sont en moyenne en 2011, 8 825 à confirmer leur inscription à chaque fin de mois.

L'offre d'emploi dans le secteur de l'industrie : 10 644 offres ont été enregistrées en 2011.

L'achat de formations : un levier d'adaptation

En 2012, sur une première phase, **250 places sont achetées pour une durée moyenne de 500 heures**, le solde environ 30% viendra combler les besoins plus spécifiques.

Par comparaison, en 2011, 159 places ont été achetées pour une durée moyenne de formation de 501 heures.

En ce qui concerne les outils d'adaptation aux postes de travail que sont l'Action Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) - en 2011, 303 demandeurs d'emploi en ont bénéficié pour une durée moyenne de 10 semaines. 2012 verra s'accroitre la part de POE cofinancée.

« Accompagner les besoins de recrutement des entreprises »

- Quelle offre de services pour accompagner les recrutements directs ?

Quand la compétence recherchée par une entreprise est disponible sur le marché du travail, le recrutement se fait sans dispositif spécifique, mais avec forte réactivité pour satisfaire l'offre d'emploi.

L'offre de services associe :

- ⇨ **La proposition de candidats dans les 3 jours (en moyenne)**
- ⇨ **La recherche, si nécessaire, de candidats en contrat de professionnalisation**
- ⇨ **L'évaluation des compétences en centre de formation ou en entreprise, réalisée en moyenne dans les 15 jours.**

Si le profil retenu nécessite une adaptation au poste de travail (via la mis en place d'une formation de 400h au maximum), la recherche du candidat et le montage de l'action s'organise dans un délai de 15 jours en moyenne (hors calendrier éventuel du centre de formation).

« Accompagner les recrutements sur les métiers porteurs et valoriser l'image du secteur »

Quelle offre de services pour accompagner et anticiper les recrutements ?

⏩ Pôle Emploi met en œuvre des Ateliers Sectoriels aux bénéfices des demandeurs d'emploi :

En collaboration avec l'UIMM et les entreprises, les agences Pôle Emploi Midi-Pyrénées proposent des « Ateliers Découverte » du secteur.

2 objectifs :

- ∗ **Ouvrir des opportunités d'emploi** à des personnes vers cette filière porteuse sur nos territoires que représente l'industrie.
- ∗ **Proposer des parcours adaptés** à ces personnes à partir de leurs centres d'intérêts et de leurs projets, leur permettant d'intégrer le secteur de l'industrie

Ces ateliers permettent aux demandeurs d'emploi d'enrichir leur connaissance par rapport aux évolutions du marché du travail.

Ils leurs permettent également de découvrir de nouveaux métiers, de s'ouvrir à de nouvelles perspectives et favorisent des mobilités professionnelles qu'ils n'imaginaient pas au départ. Enfin ces ateliers sont aussi un levier pour poursuivre une réflexion sur leur projet avec l'aide des conseillers et de saisir des opportunités d'emplois directs

⏩ Pôle Emploi développe l'adaptation et les compétences des demandeurs d'emploi en mobilisant les dispositifs de formation :

- l'Action Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), suivi d'un contrat de professionnalisation
- l'Achat de formation de Pôle Emploi ciblé sur les besoins des entreprises (400 h en moyenne)
- l'Offre de formation du Conseil régional Midi-Pyrénées

Délai : 10 semaines + durée de la formation

⏩ Pôle Emploi mobilise des outils de recrutement comme la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)

- Comment recruter sur mesure des candidats évalués et motivés ?

Alors que le recrutement classique est fondé sur l'expérience et le diplôme, la Méthode de Recrutement par Simulation privilégie le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé, permettant ainsi d'élargir la recherche de candidats.

Cette méthode permet de recruter des candidats adaptés au poste de travail sans tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience et du CV.

Cette méthode innovante permet :

- d'élargir les recherches de candidats, de diversifier les candidatures.
- de sélectionner les candidats motivés, les plus adaptés aux exigences de l'entreprise.
- de bénéficier d'un processus de recrutement complet qui fait gagner du temps (toutes les étapes sont prises en charge).
- de prévenir concrètement les risques de turnover : en mettant les candidats en situation de résoudre les difficultés liées au poste de travail
- de bénéficier d'une méthode de recrutement non discriminatoire, labellisée par la Halde, permettant une sélection objective sur des critères mesurables, identiques pour tous.

> En savoir plus : http://www.poleemploivousinforme.com/recruterautrement/10.php4

Délai : de 4 semaines à 3 mois (si création d'outils nouveaux de recrutement)

Ce délai inclut l'étude du poste de travail, l'adaptation ou la création d'outils de recrutement, l'étalonnage des exercices auprès de salariés, le lancement du recrutement

⏩ Pôle Emploi mobilise des outils facilitant le sourcing et l'information des candidats pour permettre aux publics de saisir les opportunités d'emploi sur nos territoires

- Le site www.pole-emploi.fr ,1er site européen d'emploi.
- Le site de Pôle Emploi est le premier vecteur de recherche d'emploi des internautes français (73% l'on visité pour consulté une offre - sondage CSA publié mercredi 15 février pour Orange et l'association Terrafemina). Un véritable carrefour de l'emploi, des informations sur le marché du travail, des conseils et des services personnalisés.
- Pole-emploi.fr est également disponible sur les Smartphones (+ de 300 000 téléchargements. Classé dans le top 3 des applications, dans la catégorie « Economie, entreprises, gratuites » sur IPHONE) ;
- La diffusion médias (WebTV, France 3, radios …) ;
- Le contact ciblé des candidats (via SMS, téléphone, mail) pour une mise en relation rapide ;
- Les actions de sensibilisation sur le secteur de l'industrie (en collaboration avec l'IUMM par exemple) lors de forum ou de réunion.

⏩ Pôle Emploi mobilise des outils issus du travail en partenariat :

- Une collaboration fructueuse au service de l'emploi dans la filière industrielle

- Des actions communes en complémentarité avec les Missions locales, Cap-emploi, l'UIMM et les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) pour répondre aux besoins des entreprises et informer les publics.

Exemples des actions ciblées renforçant la diffusion des opportunités d'emploi proposées

Les délais de fabrication sont d'une semaine à 10 jours à compter de la date de tournage

- Une interview de l'entreprise présentant le recrutement diffusée sur la page d'accueil de pole-emploi.fr national durant une semaine
- Une ou plusieurs vidéos reportages « Je recrute aujourd'hui » portant sur des postes spécifiques en nombre. Diffusion sur la web tv, sur You Tube (chaîne de l'emploi) et mise à disposition de l'entreprise (diffusion sur son site internet par exemple)
- Eventuellement une interview diffusée dans Télématin sur France 2
- Un spot diffusé sur France 3 régions.

→ AGEFIPH, Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

En Midi-Pyrénées, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté de 23,3% sur un an (5,9% pour les DE valides). Pourtant des solutions existent et les aides proposées par l'AGEFIPH via son réseau de partenaires (Cap emploi, Sameth, Alther) aident à leur insertion professionnelle ou à leur maintien dans les entreprises où elles ont toute leur place.

Un enjeu : former les personnes handicapées

C'est un des leviers principaux du retour à l'emploi. Elle a pour objet de permettre au public handicapé d'acquérir les compétences attendues par les entreprises. Et les personnes handicapées doivent avoir toute leur place dans les recrutements des entreprises du secteur de la métallurgie.

Le contrat de professionnalisation : un outil stratégique

La formation en alternance est un des outils privilégiés par l'AGEFIPH pour favoriser l'insertion professionnelle durable des personnes handicapées. Elle permet aux travailleurs handicapés de suivre une formation rémunérée et moins « scolaire » alternant apprentissage théorique et insertion pratique dans l'entreprise.

Les employeurs apprécient la souplesse de cette formule dans un contexte économique difficile. Preuve de leur pertinence: une enquête auprès de bénéficiaires de ces contrats confirme qu'ils ont une chance sur deux d'être recrutés en CDI en fin de formation. L'AGEFIPH pourra également préparer les publics en amont du contrat de travail pour favoriser l'accès à l'emploi.

→ Les Maisons Communes Emploi Formation (MCEF)

Les Maisons Communes Emploi Formation (MCEF), initiées et animées sur tout le territoire par la Région Midi-Pyrénées, co-financés par l'Etat (DIRECCTE), **offrent la possibilité de se renseigner sur l'emploi et les formations dans le domaine de l'industrie et de l'aéronautique en Midi-Pyrénées**

Elles rassemblent sous un même toit les partenaires intervenant dans le domaine de l'emploi et la formation : Mission Locale, Bureau Territorial de la Région Midi-Pyrénées, Pôle Emploi…

Leur objectif est de faciliter l'accès à l'information et à la formation et de contribuer, à partir d'un diagnostic partagé, au développement de l'emploi local et à l'anticipation des mutations économiques.

Les MCEF s'adressent à un public très large :

- Jeunes et adultes, scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi et salariés en recherche d'information, de conseil et d'accompagnement dans leur démarche de recherche d'emploi, de formation
- d'orientation, de reconversion, de création d'entreprise, de validation des acquis
- Entreprises en recherche de réponse à leurs problématiques d'emploi et de formation

Les MCEF disposent d'un centre de ressources avec des documents et une connexion Internet en accès libre pour accéder à toute l'information utile sur l'emploi et la formation. Des animateurs accompagnent et guident l'usager dans ses recherches.

Les MCEF organisent aussi des animations telles que des forums ou journées proposant la découverte de métiers, l'organisation de rencontres avec des employeurs et des visites d'entreprises.

170 000 personnes sont reçues en moyenne par an dans les MCEF de Midi-Pyrénées.

Zoom sur les métiers de l'industrie et de l'aéronautique

Les MCEF proposent :

- **des présentations** par petit groupe sur les métiers qui recrutent dans l'industrie et l'aéronautique ainsi que les formations pour y accéder
- **des informations** sur les propositions d'offres d'emploi ou d'alternance à pourvoir dans ces secteurs
- **des rencontres** avec les entreprises et les organismes de formation pour échanger directement avec eux

> Plus d'informations sur ces journées auprès des MCEF de Midi-Pyrénées ou sur le site de la Région Midi-Pyrénées : http://www.mcef.midipyrenees.fr/

> Plus d'informations sur le site Internet des MCEF : www.mcef.midipyrenees.fr

→ RED, Réseau d'Emploi Durable

Le RED, Réseau d'Emploi Durable, un réseau d'entreprises qui œuvre pour développer l'emploi durable sur

le territoire. Y sont associées des institutions comme la DIRECCTE ou le MEDEF, des écoles comme l'ESC, L'INSA, l'ENSAT, L'IUT RH Paul Sabatier.

Ce think tank qui regroupe des petites et grandes entreprises, a pour objectif depuis avril 2005, de réfléchir et proposer de l'innovation pour l'emploi.

Un travail important a été produit sur l'attractivité des entreprises pour les jeunes de la génération Y. Le RED a associé à sa réflexion, Danielle Kaizerbruger qui travaille à l'Europe sur les meilleures mesures pour l'emploi chez les pays voisins.

A l'actif du RED :

- La charte de l'emploi durable Salarié/entreprise (2005)
- Le passeport professionnel (2006)
- les premières assises de l'emploi durable (2009)
- Le dispositif de la pépinière des seniors RED Générations en 2008 (emploi Jeune/senior) repris par le Grenelle de l'Emploi
- Les Trophées de l'emploi durable (2012)

Le RED bénéficie d'une reconnaissance nationale et internationale.

→ UIMM Midi-Pyrénées

Depuis plusieurs années, l'UIMM Midi-Pyrénées a mis en place, avec le soutien financier de l'Etat (DIRECCTE) une démarche d'information métiers à destination de différents publics.

Le Kit Com Métiers

L'objectif : Former à mieux faire connaître l'industrie en Midi-Pyrénées.

Outil d'information métiers, **le Kit Com Métiers est mis à disposition des partenaires emploi / formation**. Il leur permet de communiquer sur les métiers de l'industrie, d'organiser des événements et de sensibiliser leurs publics aux opportunités d'emploi et de formation grâce à des clips métiers, des photos reportages, des chiffres-clés, des cartographies...

Le contenu du Kit Com Métiers :

- Cartographies des bassins d'emploi
- Chiffres clefs des entreprises, secteurs d'activités et métiers en Midi-Pyrénées
- 9 clips métiers (niveau opérateur et technicien)
- Qualités et compétences clefs des métiers industriels / Fiches métiers
- Dispositifs de formation en région
- Exemples d'offres d'emploi

Open Industrie : le circuit de découverte des métiers de l'industrie

Le concept d'Open Industrie

Promouvoir les métiers industriels et technologiques et les formations associées sous la forme d'un circuit guidé pédagogique, interactif et ludique au sein du nouveau Centre de Formation de l'Industrie, véritable vitrine pour la Branche professionnelle de l'Industrie.

Les Cibles

- Jeunes, scolaires en cours d'orientation (à partir de la classe de 5ème), étudiants
- Demandeurs d'emploi et personnes en recherche de formation et d'orientation
- Prescripteurs de l'emploi/formation, équipes pédagogiques et parents
- Salariés en reconversion ou en recherche de montée en compétences

Les objectifs

- **Faire connaître** les métiers industriels et technologiques et les formations
- **Donner** les moyens aux jeunes de choisir leur orientation et leur métier
- **Éviter** le « décrochage » des jeunes en cours de formation
- **Promouvoir** la diversité des parcours auprès des publics en insertion professionnelle

Les étapes du parcours

1- L'industrie, les entreprises régionales et les produits industriels
2- Plateforme d'exercices pour diagnostiquer les aptitudes et les centres d'intérêts
3- Visite des ateliers techniques du CFI
4- Information métiers et voies de formation (exhaustivité des contenus)
5- Animations (quizz..) et échanges

Les temps forts à venir

La Nuit de l'Orientation : le 15 mars 2012

La CCI de Toulouse organise la 1ère Nuit de l'Orientation à Toulouse, le 15 mars 2012 de 17h à 22h.

L'objectif est de favoriser le rapprochement entre les entreprises et les jeunes : **donner aux jeunes le goût des métiers, positionner l'entreprise au centre du dispositif d'orientation**, attirer des jeunes formés aux compétences de demain vers les métiers en développement.

Elle cible **collégiens, lycéens, étudiants, parents et enseignants**.

Forte de ses partenariats avec la DIRECCTE, le Rectorat, l'ONISEP, les Missions Locales, l'AFIJ et le CRIJ, la Nuit de l'Orientation proposera à la CCI de Toulouse (2, rue d'Alsace Lorraine) :

- **un espace « Speed-dating des Métiers »** permettant d'échanger en tête à tête avec des professionnels pour comprendre leurs métiers, leurs passions et leurs quotidiens ;
- **un espace « Entreprises »** regroupant des entreprises de tous les secteurs d'activité, qui parleront de façon concrète et pragmatique de leur métier ;
- **un espace « Multimédia »** dédié à des tests de positionnement et à une borne tactile « explorateur des métiers » pour visualiser des vidéos de métiers ;
- **un espace « Orient Express »** sur lequel les jeunes s'entretiendront avec des conseillers qui apporteront des réponses à toutes leurs questions ;
- **un espace « Ateliers thématiques »**, l'occasion pour certaines filières de mieux se faire connaître (ex: métiers de l'économie verte, de la santé/biotechnologie, services à la personne…)

> Contact public : 05 62 57 66 43 / nuitdelorientation@toulouse.cci.fr */ page facebook de l'événement*

La Semaine de l'Industrie 2012 : du 19 au 25 mars

Les États Généraux de l'Industrie (EGI), mis en œuvre par l'Etat, ont mis en avant en mars 2010, les nécessaires évolutions à mettre en à mettre en place pour renforcer la politique industrielle française.

Au sortir de la crise, il semblait important de redonner à l'industrie française une nouvelle impulsion et de dessiner avec tous les acteurs de l'industrie (fédérations, partenaires sociaux, dirigeants des grandes entreprises industrielles et des PME/PMI) une nouvelle politique afin de :

- ⇨ **Mettre l'industrie au cœur d'un grand projet commun**
- ⇨ **Développer l'emploi et les compétences sur les territoires**
- ⇨ **Consolider la structuration des filières industrielles françaises**
- ⇨ **Renforcer la compétitivité des entreprises et l'innovation**
- ⇨ **Assurer le financement de l'industrie**

À l'issue des EGI, **23 mesures ont ainsi été annoncées**, dont **la création de la Semaine de l'Industrie**. La 1ère édition s'est ainsi déroulée en avril 2011, partout en France.

Cet événement répond à la nécessité de revaloriser l'image de l'industrie en France, et de contrebalancer le déficit d'image dont souffre l'activité auprès de l'ensemble de la population. Pour faire tomber certains clichés trop souvent véhiculés sur l'industrie, la Semaine de l'Industrie fédère un ensemble d'actions - locales et nationales - d'informations et de sensibilisation sur les réalités du monde industriel.

Ces événements sont organisés sur l'ensemble du territoire : journées portes ouvertes, ateliers de découverte du milieu industriel dans les collèges et lycées, organisation de colloques et tables rondes sur le thème de l'industrie, forums d'information, expositions…

L'édition 2012 : du 19 au 25 mars

En Midi-Pyrénées, l'Industrie est un secteur clé pour l'économie : 1 700 entreprises et plus de 80 000 salariés y travaillent.

En tant qu'acteur majeur de l'Industrie en Région, l'UIMM Midi-Pyrénées se mobilise et organise pour la 2ème année consécutive la Semaine de l'Industrie en Midi-Pyrénées, **du 19 au 25 mars 2012**.

L'UIMM Midi-Pyrénées déploiera à cette occasion, un large dispositif. Rythmée par de nombreux événements et rendez-vous, la Semaine de l'Industrie a pour objectif de toucher le plus grand nombre et mettre en lumière les métiers et formations su secteur.

A cette occasion, l'ensemble des partenaire du Grenelle de l'Emploi Industriel Métallurgie en Midi-Pyrénées sera mobilisé.

En savoir plus sur tous les évènements organisés en région : www.semaine.industrie.gouv.fr

ALT SUP 2012, la semaine nationale de l'alternance dans le supérieur

ALT SUP 2012, la semaine nationale de l'alternance dans le supérieur, se déroulera, en partenariat avec la DIRECCTE, du 26 au 31 mars 2012, partout en France, dans toutes les villes universitaires, grandes et moyennes.

Ce rendez-vous, organisé par l'AFIJ (**Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés**), est entièrement dédié à l'alternance dans le supérieur et vise principalement deux types de public :

- **Etudiants** en réorientation professionnelle après un échec en premier cycle de l'enseignement supérieur et n'ayant validé aucun diplôme supérieur **;**
- **Jeunes diplômés de Licence ou de Master généralistes (non professionnalisés)**, souhaitant compléter leur formation par une première pratique professionnelle.

En savoir plus : AFIJ Toulouse : 05 34 31 24 44

Intervenants à la conférence de presse :

Jean LUMINET, Président de l'UIMM Midi-Pyrénées et Vice-Président de l'UIMM Nationale

Simon BRESSOLLES, représentant Recteur - Délégué académique à la formation professionnelle, initiale et continue

Martin MALVY, Président du Conseil Régional Midi-Pyrénées

Henri-Michel COMET, Préfet

Partenaires présents

Pôle Emploi – Frédérique TOUBEAU, Directeur Régional

Grand Toulouse – Thierry COTELLE, Vice-Président Commission Développement Economique et Emploi

CCIT – Alain DI CRESCENZO, Président

RED – Corinne CABANES, Secrétaire Générale

AGEFIPH – Jean DE LA RIVIERE, Délégué Régional

UIMM Adour-Pyrénées – Catherine BOURGEOIS, Déléguée Générale

Contacts Presse :

Préfecture de région Midi-Pyrénées

Hélène MALAVAUD / 05 34 45 38 31
helene.malavaud@haute-garonne.gouv.fr

Conseil Régional Midi-Pyrénées

Thierry CHARMASSON / 05 61 33 53 39
service.presse@midipyrenees.fr

UIMM Midi-Pyrénées

Anne KASSUBECK - Hima360° / 05 34 31 39 60
akassubeck@hima-rp.com